

БЕНЧМАРКІНГ В УПРАВЛІННІ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗВО

Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації. Актуальність використання бенчмаркінгу, як одного з інструментів у системі управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в умовах закладу вищої освіти зумовлена вимогами забезпечення конкурентоспроможності випускників на ринку освітніх послуг. В управлінській діяльності бенчмаркінг розглядається як особлива процедура введення в практику роботи закладу вищої освіти технологій, стандартів і методів роботи кращих організацій.

Бенчмаркінг (від англ. benchmark - „початок відліку”) - це механізм порівняльного аналізу ефективності роботи однієї організації (підрозділів організації) з показниками інших, успішніших. Бенчмаркінг - безупинний систематичний пошук і впровадження найкращих практик, що приведуть організацію до досконалішої форми. Дієвий інструмент для визначення становища компанії порівняно з іншими, подібними за розмірами та/або сферою діяльності, організаціями [5].

Дослідженням основ бенчмаркінгу займалися чимало українських та зарубіжних науковців, а саме: П. Мірошніченко, О. Штейн, М. Бублик, В. Білошапка, Е. Михайлова, В. Стариков, Н. Воєводина, Р. Кемп, М. Спендоліні, Г. Райтер, Р. Рейдер та ін. Вагомий внесок у вивчення проблем бенчмаркінгу зробили такі зарубіжні дослідники, як: Б. Герхарт, С. Грінгард, П. Райт, Д. Барн, Дж. Еванс, Д. Хатчіс та ін.

Вперше цей метод був розроблений у 1972 році для оцінки ефективності бізнесу Інститутом стратегічного планування в Кембриджі (США), а з 1992 року його почали використовувати в управлінській діяльності вищої школи. Бенчмаркінг розглядається здебільшого з трьох основних позицій: *як вид діяльності; як процес та як управлінський інструмент.*

Мета бенчмаркінгу – це підвищення ефективності власної професійної діяльності і завоювання конкурентних переваг у конкурентному освітньому середовищі.

Бенчмаркінг в управлінні ефективною діяльністю ЗВО зводиться до двох найважливіших завдань. Одне з них полягає у *створенні на кафедрах інформаційно методологічної бази менеджменту*, яка б дозволила в будь-який час

об'єктивно визначити в кожному напрямі діяльності найвищі результати, на досягнення яких будуть спрямовані зусилля. Інше дозволяє *орієнтувати підрозділ на досягнення найвищих результатів у рамках бенчмаркінгу*, тобто означає розробку внутрішньої стратегії розвитку організації, яка забезпечує досягнення над конкурентами і посідання лідируючого положення у сфері освіти з врахуванням наявного кадрового потенціалу [4].

Бенчмаркінг проводиться за певною технологією та передбачає такі етапи: 1 етап. Оцінка організації і визначення зон для покращання. 2 етап. Визначення предмету еталонного порівняння. 3 етап. Збір інформації. Пошук еталонної організації. Аналіз інформації. Впровадження одержаного досвіду в діяльність організації. Повторна самооцінка і аналіз покращень. Сама технологія бенчмаркінгу об'єднує в єдину систему розроблення стратегії, галузевий аналіз та аналіз конкурентів [1, 2].

Сучасний викладач вищої школи у своїй професійній діяльності повинен урахувати такі складові якісної освіти III тисячоліття: освітнє середовище (воно повинно бути здоровим, безпечним, забезпеченим ресурсами й сприятливими умовами); зміст освіти, який відображено у відповідних навчальних програмах і матеріалах для опанування суб'єктами навчання базових знань, набуття вмінь і навичок; навчально-виховний процес, спрямований на розвиток і формування особистості; результати, які стосуються знань, умінь, особистісної позиції й пов'язані з національними завданнями в галузі освіти. Також враховувати, що якість освіти визначається соціальним замовленням та вимогами до випускника. Як відомо з наукових досліджень «Управління професійним розвитком персоналу - це серія безперервних взаємопов'язаних дій, що забезпечують цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої професійної діяльності в організації з метою підвищення професіоналізму відповідно вимогам робочого місця, більш ефективно використання їх потенціалу та залучення факторів зацікавленості у праці» [3, 4].

Структура управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників ЗВО складається з наступних компонентів: планування і

прогнозування професійного розвитку персоналу; організація професійного розвитку викладачів в умовах закладу освіти; мотивація науково-педагогічних працівників до власного професійного розвитку; контроль керівником кафедри за реалізацією професійного розвитку, контроль успішності та результативності навчання викладачів [3, 4].

Планування професійного розвитку викладачів ЗВО охоплює п'ять послідовних етапів: 1) *інформаційний* – збір та обробка необхідної інформації про діючий персонал кафедри та його розвиток у перспективі; 2) *розробка плану професійного розвитку* персоналу на кафедрі – аналіз наявного стану і перспектив професійного розвитку викладачів та розробка альтернативних варіантів планів їх професійного розвитку; 3) *прийняття рішень* – затвердження одного із варіантів плану як обов'язкового орієнтиру для організації проведення професійного навчання; 4) *визначення необхідних витрат* – проводяться розрахунки витрат на професійне навчання науково-педагогічних кадрів; 5) *здійснення контролю* за реалізацією плану професійного розвитку, контроль успішності та результативності навчання; коригування цілей професійного розвитку викладачів на основі зміни цілей організації [6].

Враховуючи все зазначене вище, можна дійти висновку, що бенчмаркінг є ефективнішим методом управлінської діяльності, ніж просто збір інформації. Він дозволяє виявляти можливості самовдосконалення, визначати об'єкти вдосконалення і стимулювати безперервність даного процесу в цілях підвищення конкурентоспроможності всіх учасників освітнього процесу в закладі вищої освіти.

Отже, використовуючи бенчмаркінг в закладах вищої освіти, можна:

1. Отримати можливість для кафедри, структурних підрозділів закладу вищої освіти та самого закладу об'єктивно проаналізувати свої сильні і слабкі сторони.

2. Спрямовано вивчати діяльність закладів освіти (у т.ч. кафедр, структурних підрозділів тощо), які є лідерами, визначитися із стратегічними орієнтирами для ліквідації відставання і виходу на провідні позиції.

3. Набути нових ідей як у сфері вищої освіти, так і у сфері надання якісної вищої освіти (якісних освітніх послуг).

4. «Тримати руку на пульсі» конкурентів.

5. Перейти до планування на основі аналізу показників конкурентів, що є альтернативою традиційному стратегічному плануванню [2].

Важливо зрозуміти, що бенчмаркінг – це діяльність не однієї людини, а цілої команди, діяльність, яку необхідно стратегічно вбудовувати у план розвитку закладу вищої освіти.

Ефект від використання технології бенчмаркінгу полягає в тому, що бенчмаркінг:

- підвищує прагнення до змін;

- спрямований на задоволення кінцевих споживачів освітніх послуг;

- підвищує результативність діяльності підрозділу, в якому проводиться бенчмаркінг;

- фокусується на впровадженні кращих світових практик;

- рекомендує використання випробуваних підходів, методів, процесів і технологій;

- визначає рівень конкурентоспроможності викладачів, кафедр і ЗВО;

- дає змогу ставити і вирішувати важкі, але досяжні завдання;

- дає змогу здійснити великомасштабні поліпшення в ЗВО;

- забезпечує більш оперативний і менш ризикований підхід до здійснення важких завдань, що стоять перед кафедрами;

- забезпечує організації/кафедрі конкурентні переваги;

- створює культуру безперервного професійного вдосконалення науково-педагогічних працівників;

- зменшує витрати на процес підвищення результативності діяльності кафедри та організації в цілому [1, 3, 4].

В Україні вже функціонують заклади вищої освіти, що використовують бенчмаркінг як інструмент управління ефективністю кафедр. Володіючи як перевагами, так і певними негативними аспектами в процесі застосування, бенчмаркінг призводить до суттєвих змін процесів в управлінні розвитком науково-педагогічних працівників, які мають місце на кафедрах, і є дієвим інструментом забезпечення позитивних зрушень в управлінні закладами вищої освіти.

Список літератури

1. Г. Л. Багив «Бенчмаркінг как функция маркетинговых исследований» *Веб-сайт* : <http://globalconsulting.com.ua>.

2. А. Г. Гончарук «Бенчмаркінг як метод управління ефективністю підприємства Економіка: реалії часу», *Одеський національний політехнічний університет*, Одеса, 2007, № 1(27). – с. 12 – 15.

3. Г. Ю. «Кравченко Управління розвитком професійної компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти» *Збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*, Дрогобич, 2018, с. 192 – 196.

4. Прус Л. Р. «Управління конкурентоспроможністю вищих навчальних закладів на засадах бенчмаркінгу» *Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04*, Тернопіль, 2008, 20 с.

5. Benchmark: definition [Електронний ресурс] // Dictionary (Thesaurus). – Режим доступу: <http://www.thefreedictionary.com/benchmark>.

6. О. Pochuieva «Development of the model of managing presentation activities of general educational institutions» *Молодий вчений*, 2017, №5. с. 418 – 422.

